

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG SOEKARNO HATTA BANDUNG

The influence of Democratic Leadership Style on employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan branch Soekarno-Hatta Bandung

Nindi Sulastri¹, Dr. Bachruddin Saleh Luturlean, S.E.,M.M²

Prodi S1 Administasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom.

Sulastrinindi94@gmail.com
Bachruddin_saleh@yahoo.com

ABSTRAK:

Semakin berkembangnya era globalisasi, membuat sebuah perusahaan di tuntut untuk memiliki sebuah competitive advantage, salah satu nya terletak pada kualitas sumber Daya manusia. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien di harapkan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal, oleh sebab itu peranan seorang pemimpin dan penerapan gaya kepemimpinan yang demokratis di Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Soekarno Hatta bandung akan memberikan dampak yang positif bagi kinerja perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan Demokratis terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Soekarno Hatta Bandung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang di gunakan adalah analisis regresi sederhana. Jenis sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner pada 33 responden.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, gaya kepemimpinan demokratis meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,708. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar 47,6% merupakan pengaruh dari faktor lain.

Kata kunci: gaya kepemimpinan demokratis, kinerja karyawan

Abstract :

The growing era of globalization, makes a company demanded to have a competitive advantage, one of which lies in the quality of human resources. The importance of effective and efficient human resource management is expected to produce maximum employee performance, therefore the role of a leader and the adoption of a democratic leadership style in the Soekarno Hatta Bandung Branch BPJS Employment Company will have a positive impact on the company's performance.

This study aims to find out and analyze how the influence of Democratic leadership style on employee performance at the Soekarno Hatta Bandung Branch BPJS Employment Company. This study uses quantitative research methods. The data analysis technique used is simple regression analysis. The type of sample used is saturated sampling. Data collection was done by distributing questionnaires to 33 respondents.

Based on the results of simple linear regression analysis, democratic leadership style increases employee performance by 0.708. Democratic leadership style influences employee performance by 52.4% while the remaining 47.6% is the influence of other factors.

Keywords: democratic leadership style, employee performance

1. Pendahuluan

Semakin berkembangnya era globalisasi menuntut sebuah organisasi untuk mempunyai strategi bersaing agar dapat bertahan dalam persaingan yang kompetitif. Suatu organisasi di bentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu

yang ingin dicapai dengan mengandalkan berbagai asset yang di miliki oleh Perusahaan, salah satunya adalah Sumber daya Manusia. Menurut Sedarmayanti (2014:25) Manajemen Sumber daya Manusia adalah suatu sistem yang di buat untuk memastikan pengelolaan kompetensi yang di miliki oleh manusia secara efektif dan efisien agar tercapainya tujuan organisasi. Pengembangan potensi yang di miliki oleh Manusia secara maksimal akan menjadikan investasi yang besar bagi suatu organisasi sebagai salah satu strategi dalam mencapai tujuan

Hubungan antara Karyawan dan Atasan adalah aspek yang penting di dalam pengelolaan SDM, Menurut Kartono dalam Priansa (2017:150) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif untuk mencapai tujuan yang sudah di rencanakan. Seorang pemimpin selalu mempunyai cara yang berbeda untuk mengelola karyawan di dalam sebuah perusahaan baik dari perilaku, kompetensi dan strategi dalam mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Zainal (2017:42) perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola yang disebut dengan gaya kepemimpinan.

Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter karyawan, pekerjaan, dan kondisi yang ada dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja terutama bagi perusahaan Jasa seperti Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan. Menurut Sedarmayanti (2014:259) kinerja merupakan sebuah prestasi kerja yang di capai oleh seseorang, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing masing untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pelaksanaan kinerja akan sangat di pengaruhi oleh beberapa faktor baik bersumber dari karyawan maupun organisasi. Menurut Kasmir (2016:190) faktor yang bersumber dari karyawan yaitu kemampuan, pengetahuan, motivasi dan kepribadian, sedangkan dari segi organisasi di pengaruhi oleh kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen. Kinerja karyawan berdampak terhadap kelangsungan hidup organisasi, jika dampak yang di timbulkan positif maka keuntungan bagi perusahaan dan sebaliknya jika dampak negatif yang timbul maka, akan mengancam keberlangsungan hidup perusahaan.

Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jaminan sosial ketenagakerjaan yang sebelumnya berasal dari Perusahaan JAMSOSTEK kemudian berganti nama menjadi Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan. Setiap tahunnya BPJS Ketenagakerjaan mengalami masa transisi Kepemimpinan yang di sesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Dari hasil wawancara tidak terstruktur pada tahun 2017 pada perusahaan BPJS Ketenagakerjaan di lakukan pelaksanaan Gaya kepemimpinan Demokratis yang seharusnya diterapkan murni demokratis, namun tidak di lakukan sepenuhnya pada pelaksanaan operasional perusahaan dan cenderung mengarah pada Gaya kepemimpinan delegatif. Sedangkan pada tahun 2018 Pelaksanaan Gaya kepemimpinan di lakukan murni secara Demokratis dalam pelaksanaannya. Berdasarkan wawancara pendahuluan yang di lakukan peneliti bersama Ibu Luthfiyah sebagai Marketing Officer, beliau menuturkan untuk melihat kinerja karyawan dapat di lihat melalui jumlah kepesertaan , bahwa pada Tahun 2017 jumlah total kepesertaan baik Bukan Penerima Upah dan Tenaga Kerja tidak dapat mencapai target sesuai yang telah di tentukan di karenakan karena pemimpin cenderung delegatif dalam pemberian tugas padahal tidak semua karyawan mempunyai kemampuan tanpa pengarahan. Untuk tahun 2018 jumlah Kepesertaan meningkat baik dari kepesertaan tenaga kerja maupun bukan penerima upah, namun target kepesertaan sepenuhnya tercapai, di karenakan gaya kepemimpinan di terapkan secara murni demokratis.

2. Dasar teori

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2014 :13) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah segala kebijakan yang berkaitan dengan aspek Sumber Daya Manusia seperti proses rekrutmen, pemilihan, pelatihan, kompensasi serta penilaian untuk mendapatkan Sumber daya Manusia yang Produktif dan mempunyai kinerja yang maksimal.

2.2 Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Pemimpin memandang bawahannya sebagai subjek yang mempunyai berbagai aspek seperti keinginan, kemampuan, pendapat, kreativitas, serta inisiatif yang berbeda, hal tersebut di hargai oleh pimpinan dan dapat pula di sampaikan sebagai aspirasi. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang di pimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang di wujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing masing. menurut Zainal (2017:38), terdapat beberapa dimensi dari gaya kepemimpinan demokratis yaitu:

- a. Semua tanggung jawab merupakan pembahasan kelompok dan keputusan kelompok yang di rangsang dan di bantu oleh pemimpin.
- b. Perspektiv mengenai aktivitas pekerjaan di bahas selama diskusi, membuat prosedur pekerjaan secara kelompok dan jika di perlukan nasihat secara tenis, maka pemimpin akan memberi saran mengenai alternative prosedur yang dapat di pilih
- c. Para anggota bebas untuk bekerja dengan siapa yang mereka kehendaki dan pembagian tugas terserah pada kelompok.
- d. Pemimpin akan bersifat objektif dalam memberikan pujian dan kritik , serta berusaha merasakan berada di posisi menjadi anggota kelompok, tanpa terlalu banyak melakukan pekerjaan tersebut.

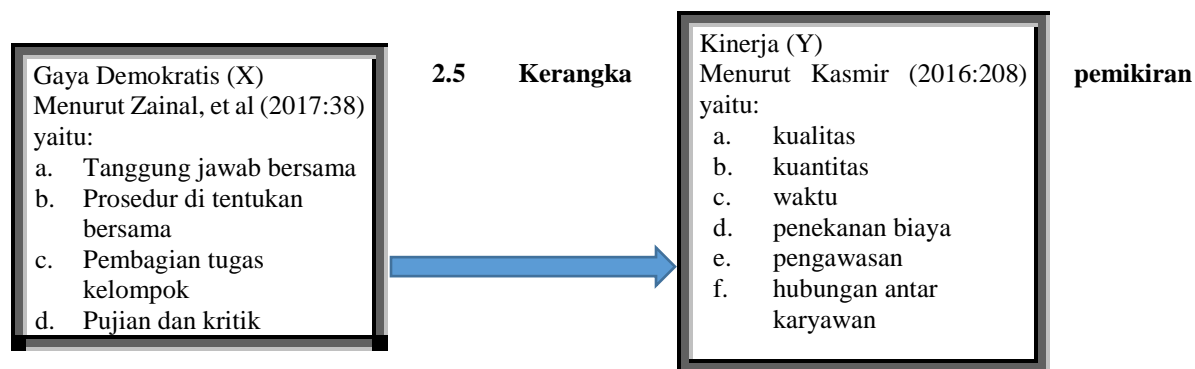
2.3 Kinerja

Menurut Fahmi (2016:176) kinerja adalah hasil yang di hasilkan oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented maupun non profit yang di hasilkan selama satu periode waktu. Menurut Kasmir (2016:208) untuk mengukur kinerja sendiri terdapat beberapa dimensi, yaitu:

- 1) Kualitas
Pengukuran kinerja dapat di lakukan dengan melihat kualitas mutu dari pekerjaan yang di hasilkan.
- 2) Kuantitas
Kuantitas merupakan produksi yang di hasilkan untuk mengukur kinerja maka dapat di lihat dari kuantitas (jumlah) yang di hasilkan seseorang.
- 3) Waktu (jangka waktu)
Dalam batas waktu terdapat minimal dan maksimal yang harus di penuhi, jika melanggar dan tidak memenuhi waktu yang telah di berikan maka kinerjanya dianggap kurang baik.
- 4) Penekanan Biaya
Biaya yang sudah di anggarkan dapat menjadi acuan agar tidak melebihi batas yang sudah di tentukan. Jika biaya yang di keluarkan melebihi dari biaya yang di anggarkan (pemborosan), maka kinerjanya dianggap kurang baik dan demikian sebaliknya.
- 5) Pengawasan
Setiap pekerjaan yang di lakukan membutuhkan pengawasan di karenakan situasi dan kondisi yang selalu berubah. Dengan adanya pengawasan yang baik maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik dan demikian sebaliknya.
- 6) Hubungan antar karyawan
Ketika hubungan karyawan ataupun pimpinan terjalin dengan baik, maka akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan terjalinnya kerjasama serta menimbulkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2.4 Teori keterkaitan

Peran seorang pemimpin mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan serta berdampak terhadap output perusahaan. Dengan kata lain bahwa sukses atau tidanya usaha pencapaian tujuan organisasi di tentukan oleh kualitas pemimpinnya, dimana seorang pemimpin harus mengetahui karakteristik serta kemampuan dari setiap bawahanya. Menurut Fahmi (2016:141) seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh pada kualitas output yang di hasilkan oleh suatu perusahaan dan berdampak langsung pada profit serta tujuan yang telah di tentukan



3. Metode penelitian

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018 :8) metode kuantitatif adalah metode penelitian ini yang di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data melalui teknik analisi data yang bersifat kuantitatif. Jenis penelitian yaitu kausalitas dimana dalam penelitian ini melihat adanya hubungan variable yng di teliti yang bersifat sebab akibat. Sehingga terdapat dua variable yaitu variable Independen Gaya kepemimpinan Dmokratis dan Variabe dependen kinerja karyawan.

Teknik Anais data yang di gunakan adalah teknik analisi data deskriptif, menurut Sugiyono teknik analisi data deskriptif (2018:147) merupakan teknik menganalisis data menggunakan cara statistik dengan mendeskripsikan data yang sudah terkumpul untuk di buat sebuah kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, wawancara serta observasi.

4. Hasil penelitian dan pembahasan

4.1 Analisis deskriptif

a. Tanggapan respoen terhadap variable gaya kepemimpinan demokratis

Penelitian ini menggunakan 33 responden karyawan Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarn Hatta Bandung. Berdasarkan hasil pengujian bahwa persentase rata-rata skor total gaya kepemimpinan demokratis yaitu 138 atau 83,6% dimana skor tersebut termasuk ke dalam kategori baik pada garis kontinum.

b. Tanggapan Responden terhadap variable kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang di lakukan di ketahui bahwa posisi varibel kinerja karyawan memiliki persentase rata-rata skor total kinerja karyawan yaitu 139 atau 84,4% dimana skor tersebut termasuk ke dalam kategori sangat baik.

4.2 Analisis regresi sederhana

TABEL 4.1
KOEFISIEN REGRESI SEDERHANA

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,763	,303		2,517
	Gaya Kepemimpinan Demokratis (X)	,708	,121	,724	5,839

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil olahan data menggunakan SPSS Ver. 21, 2018

Berdasarkan hasil output SPSS di atas terlihat nilai koefisien regresi pada nilai *Unstandardized Coefficients* "B", sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0,763 + 0,708X$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 0,763, memiliki arti bahwa jika variabel bebas bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka diprediksikan kinerja karyawan akan bernilai sebesar 0,763.
- Nilai gaya kepemimpinan demokratis sebesar 0,708, memiliki arti bahwa jika Gaya kepemimpinan Demokratis mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik, maka diprediksikan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan semakin baik pula sebesar 0,708.

Sehingga dari persamaan tersebut dapat diprediksikan bahwa dimana semakin baik gaya kepemimpinan demokratis maka akan diikuti oleh semakin baiknya kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Soekarno Hatta Bandung.

4.3 Uji Hipotesis (Uji t)

Dari hasil *output* SPSS diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan sebesar 5,839 dan nilai *p-value* (*Sig.*) sebesar 0,000. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} (5,839 > 2,040) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Soekarno Hatta Bandung.

4.3 Koefisien determinasi

TABEL 4.2
KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,724 ^a	,524	,508	,343301	1,869

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Demokratis (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel hasil output SPSS di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R^2 (*R square*) sebesar 0,524 atau 52,4%. Jika dihitung berdasarkan rumus manual akan tampak seperti berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,724^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,524 \times 100\%$$

$$KD = 52,4\%$$

Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Soekarno Hatta Bandung dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan demokratis dengan total kontribusi sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar 47,6% merupakan pengaruh atau kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti diluar penelitian.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis perhitungan data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Soekarno Hatta Bandung, diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

- Gaya kepemimpinan demokratis yang dilaksanakan perusahaan mencapai nilai 83,6%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis bagi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Soekarno Hatta Bandung termasuk ke dalam kategori baik.
- Kinerja karyawan mencapai nilai 84,4%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Soekarno Hatta Bandung termasuk ke dalam kategori sangat baik.
- Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Soekarno Hatta Bandung dengan total kontribusi sebesar 52,4% sedangkan sisanya sebesar 47,6% merupakan pengaruh atau kontribusi dari faktor lain yang tidak diteliti diluar penelitian.

Daftar Pustaka:

- [1] Irham, F. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [2] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- [3] Priansa, D.J. (2017). *Manajemen Kinerja Kpegawaian dalam pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- [4] Priansa, D.J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Qodriah, S.L. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indonesia: Deepublish
- [6] Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- [7] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [8] Sujarweni, W.V. (2015) *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- [9] Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prennada Media Group.
- [10] Thoha, M. (2012). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [11] Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Pustaka Setia.
- [12] Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [13] Zainal, V.R. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.